

PROCÉDURE DE LICENCIEMENT – ENTRETIEN PRÉALABLE

« L'article 22 du Code du travail fait obligation à tout employeur qui envisage de licencier un salarié, de le convoquer pour un entretien préalable sur les motifs de licenciement ; que le respect des droits de la défense exige que le salarié puisse préparer effectivement ses moyens de défense assisté d'une personne de son choix. »

Société XXX

C/

A.M.

RÉPUBLIQUE DE MADAGASCAR

COUR DE CASSATION

CHAMBRE CIVILE COMMERCIALE ET SOCIALE

La Cour de Cassation, Chambre civile commerciale et sociale, en son audience publique ordinaire du mardi vingt-huit juin deux mille seize, tenue au palais Justice à Anosy, a rendu l'arrêt dont la teneur suit:

LA COUR

Après en avoir délibéré conformément à la loi:

Statuant sur le pourvoi de la société XXX, ayant son siège social à [adresse 1], poursuites et diligences de son administrateur Directeur Général, ayant pour conseil Me Andry Fiankinana Andrianasolo, avocat, contre l'arrêt n°256 du 04 octobre 2012 de la chambre sociale de la Cour d'appel d'Antananarivo, rendu dans le litige l'opposant à A.M.;

Vu les mémoires en demande et en défense;

Sur le premier moyen de cassation tiré des articles 25 et 26 de la loi organique 2004-036 du 1^{er} octobre 2004 relative à la Cour Suprême et les trois Cours la composant, pris de la violation et fausse application de la loi, défaut de réponse à conclusion, en ce que la Cour d'appel a déclaré le licenciement abusif en la forme au, motif que concernant la convocation pour un entretien préalable en limitant le choix du défenseur par une personne au sein de la société, il y a atteinte au droit de la défense alors que dans le sens où un conseil de discipline est institué l'entretien préalable prévu par l'art 22 du Code du travail n'est plus obligatoire;

Attendu que l'article 22 du Code du travail fait obligation à tout employeur qui envisage de licencier un salarié, de le convoquer pour un entretien préalable sur les motifs du licenciement; que le respect des droits de la défense exige que le salarié puisse préparer effectivement ses moyens de défense assisté d'une personne de son choix;

Attendu que le moyen manque ainsi en droit et ne peut être accueilli;

Sur le deuxième moyen de cassation tiré de l'article 25 et 26 de la loi organique 2004-036 du 1 octobre 2004 relative à la Cour Suprême et les trois Cours la composant, pris de la violation de l'article 54 du Code du travail et de l'article 180 du Code de procédure civile, pour dénaturation d'écrit, défaut de réponse à conclusion, violation de la loi, en ce que l'arrêt attaqué a confirmé le jugement social qui a condamné la XXX à payer la somme de 308.771.90 ariary à titre de 17 jours de salaire au motif que le certificat de travail établi le 16 octobre 2008 fait état de ce que le requérant a été au service de la société XXX jusqu'au 2 octobre 2008 alors que le

salaire est la contrepartie du travail fourni;

Attendu que le moyen tente de remettre en cause des considérations de faits, que les juges du fond apprécient en toute souveraineté ;

Qu'un tel moyen ne peut prospérer et doit être rejeté;

PAR CES MOTIFS

REJETTE le pourvoi

Ainsi jugé et prononcé par la Cour de Cassation, Chambre civile commerciale et sociale les jour, mois et an que dessus.

Où étaient présents :

Mesdames et Messieurs :

- RAKETAMANGA Odette, Président de Chambre, Président;
- RAMIADANARIVO Simone, Conseiller, Rapporteur;
- RABETOKOTANY HARIMISA Noro Marcelline, Conseiller, Vololona, Conseiller, RAZAFIMANANTSOA Françoise Pompeï, Conseiller, tous membres;
- RAHARIVELO Jean Baptiste, Avocat Général;
- RAJAONARISON Herimalala Patricia, Greffier;

La minute du présent arrêt a été signée par le Président, le Rapporteur et le Greffier.